



Literature Review Journal: HR Planning, HR Development and Compensation, Employee Performance

Waliyati^{1*}, Hadi Supratikta²

Program Studi Manajemen, Magister Manajemen, Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan

Corresponding Author: Waliyati waliyati83yc@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Employee Performance, HR Planning, HR Development, Compensation

Received : 22, Maret

Revised : 24, April

Accepted: 26, Mei

©2024 Waliyati, Supratikta: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

From the results of previous research, it is very relevant where employee performance is influenced by HR planning, HR development and compensation. These findings indicate that HR planning, HR development and compensation have a positive impact on employee performance. HR planning integrated with a culture of learning and talent retention can improve employee performance. In addition, providing fair compensation also plays an important role in improving employee performance. The importance of effective HR management in improving employee performance is demonstrated by this study. The practical implication of this research is that, in order to improve overall employee performance, companies must focus on HR planning, HR development and compensation.

Literatur Review Jurnal: Perencanaan SDM, Pengembangan SDM dan Kompensasi, Kinerja Karyawan

Waliyati^{1*}, Hadi Supratikta²

Program Studi Manajemen, Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Corresponding Author: Waliyati waliyati83yc@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Kinerja Karyawan, Perencanaan SDM, Pengembangan SDM, Kompensasi

Received : 22, Maret

Revised : 24, April

Accepted: 26, Mei

©2024 Waliyati, Supratikta: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Dari hasil penelitian terdahulu sangat relevan dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh perencanaan SDM, pengembangan SDM dan kompensasi. Temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM, pengembangan SDM dan kompensasi, memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Perencanaan SDM yang terintegrasi dengan budaya pembelajaran dan retensi talenta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, memberikan kompensasi yang adil juga berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan ditunjukkan oleh penelitian ini. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah, supaya kinerja karyawan semakin meningkat secara keseluruhan, perusahaan harus fokus pada perencanaan SDM, pengembangan SDM dan kompensasi ada.

PENDAHULUAN

Suatu Perusahaan menerapkan strategi Pengembangan yang mencakup perencanaan SDM, motivasi kinerja karyawan, dan kompensasi. Tujuan perusahaan adalah untuk mengelola dan mengembangkan SDM yang merupakan modal yang tak ternilai harganya. Perencanaan SDM mencakup metode pengembangan dan pelatihan karyawan, retensi bakat, dan pembentukan budaya belajar sebagai komponen penting. Perencanaan SDM berpusat pada penyesuaian prosedur SDM individu (seperti perekrutan, orientasi, dan retensi) agar sesuai dengan strategi bisnis dan persaingan tertentu. Kompensasi yang kompetitif akan berdampak pada kinerja pekerja, dan juga berdampak positif pada keberhasilan organisasi. Tujuan adalah untuk mengelola dan mengembangkan SDM yang merupakan sumber daya yang signifikan.

Kinerja adalah suatu kesan yang diperoleh dari suatu proses, aktivitas, atau kegiatan yang dilakukan. Kinerja didalam organisasi merupakan hal yang sangat penting, karena kinerja yang bagus bisa mempengaruhi kesejahteraan organisasi, karyawan, serta kepuasan pelanggan. Kinerja yang tinggi akan mempengaruhi keberhasilan organisasi, karena kinerja yang tinggi akan membawa kepada produktivitas yang tinggi, efisiensi yang tinggi, dan pendapatan yang tinggi. Kinerja karyawan menurun karena kontinuitas pengembangan SDM dan perencanaan SDM tidak dijalankan dengan baik. Perencanaan SDM bertugas untuk merancang atau menciptakan cara-cara agar SDM dapat memenuhi syarat, baik dalam hal keahlian maupun penerapan pendidikan untuk pekerjaan.

Berdasarkan Analisa dari peneliti ini maka bisa disimpulkan dimana perencanaan SDM, pengembangan SDM dan kompensasi menurun akan berdampak pada kinerja yang kurang memuaskan, yang berawal dari perencanaan SDM, pengembangan SDM dan kompensasi yang kurang memuaskan. Temuan penelitian (Nurhaliza & Ade Mayvita, 2021) menjelaskan pengaruh kinerja karyawan terhadap perencanaan, pengembangan, dan kompensasi. Sedangkan. Menurut Patrecia Mentari S Putri (2020), perencanaan, pengembangan dan kompensasi secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

Pada pembahasan di atas, bahwa penelitian diatas untuk mengevaluasi sekaligus menilai pengaruh relatif dan simultan dari kompensasi, pengembangan SDM, dan perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan. Merujuk pada penelitian di atas mengenai perencanaan SDM, pengembangan SDM, dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdapat rumusan masalah yang dapat diajukan adalah:

1. Bagaimana perencanaan SDM mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apa dampak pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan?
4. Sejauh mana pengembangan, perencanaan, dan kompensasi SDM mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan?
5. Saran apa yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan hasil-hasil yang diperoleh dari dampak pengembangan SDM, perencanaan, dan kompensasi?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja bergantung pada dorongan dan kapasitas seseorang untuk bisa menyelesaikan pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dan kemauan. Kurangnya pemahaman tentang bagaimana untuk mencapainya dan juga bagaimana cara melakukan, antara kemauan dan kemampuan seseorang tidak akan cukup untuk menyelesaikan suatu tugas. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil dari pencapaiannya, yang dihasilkan sesuai dengan perannya masing – masing dalam perusahaan. Ketika suatu perusahaan atau organisasi berusaha untuk mencapai tujuannya, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting (Rivai dan Sagala, 2009).

Kata "kinerja" berasal dari "performance", yang mengacu pada kualitas dan volume pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja didefinisikan sebagai tindakan atau perilaku individu dalam melaksanakan kewajibannya yang dapat diamati dan dievaluasi oleh orang lain.

Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja, dapat dikatakan bahwa keberhasilan pekerja dalam bidang pekerjaannya ditentukan oleh kinerjanya, yang direpresentasikan dalam hasil kerjanya. Hal ini, tergantung pada standar yang digunakan untuk proyek tersebut, dapat langsung tercermin dalam jumlah dan kualitas output yang dihasilkan. yang dapat dinilai dengan cara-cara berikut:

1. Kemahiran teknis;
2. Kemampuan konseptual;
3. Akuntabilitas;
4. Inisiatif; dan
5. Keterampilan sosial.

Pada kompensasi sudah dilakukan penelitian ini sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah sebagai berikut :

(Dahlia & Fadli, 2022; Deni, 2018; Herlina, 2020; Jufrizen, 2018, 2021; Setyo Widodo & Yandi, 2022; Supatmi et al., 2012; Syarief Hidayatulloh, 2023; Tri Saputra et al., 2020)

Pecencanaan SDM

Perencanaan SDM, menurut Mathis dan Jacson (2001), adalah proses mengevaluasi untuk mendapatkan SDM yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu, menurut Andrew E. Sikula, perencanaan SDM adalah fase di mana karyawan akan di screening untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang sejalan dengan tujuan dan visi misi organisasi. Kemudian, sesuai dengan Noe & Mondy (1995), perencanaan SDM berubah menjadi langkah sistematis untuk mengalokasikan SDM yang sesuai dengan tuntutan, kondisi, dan keadaan perusahaan. Perencanaan SDM terdiri dari empat elemen berikut:

1. Mengkalkulasikan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.
2. Menentukan ketersediaan sumber daya manusia di dalam organisasi (audit sumber daya manusia).
3. Memeriksa bagaimana penawaran dan permintaan tenaga kerja seimbang (analisis permintaan dan penawaran).
4. Program aksi pada organisasi atau perusahaan.

Hasibuan (2007: 257-259) menyebutkan beberapa hal berikut ini sebagai indikator perencanaan SDM dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Pengembangan SDM

Definisi pengembangan SDM adalah setiap tindakan yang dilakukan perusahaan atau organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan SDM dalam jangka waktu tertentu. Secara lebih rinci, karena dimulai dengan menentukan kebutuhan pelatihan, melakukan survei skenario, dan kemudian mengimplementasikan program pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat sebagai subfungsi yang paling proaktif. Pengembangan organisasi adalah proses jangka panjang yang berorientasi pada tujuan, sedangkan pelatihan adalah praktik jangka pendek yang berkelanjutan.

Tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas, yang akan meningkatkan produktivitas. Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas baik secara makro maupun mikro dipengaruhi oleh kualitas SDM. Secara makro, SDM adalah warga negara disebuah negara, terutama mereka yang telah mencapai usia kerja dan memiliki kapasitas untuk berperilaku secara bertanggung jawab (dengan atau tanpa pendidikan formal). Mereka juga mampu menafkahi keluarga dan dirinya sendiri, yang berdampak pada kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Kompensasi

Segala sesuatu yang diperoleh, baik materi maupun nonmateri, dianggap sebagai kompensasi. Setiap pembayaran atau manfaat yang diterima karyawan dari perusahaan untuk barang atau jasa yang diberikan, baik secara langsung ataupun tidak langsung, disebut juga sebagai kompensasi. Frasa ini memiliki hubungan yang kuat dengan kompensasi moneter yang diberikan kepada individu berdasarkan pengaturan pekerjaan mereka.

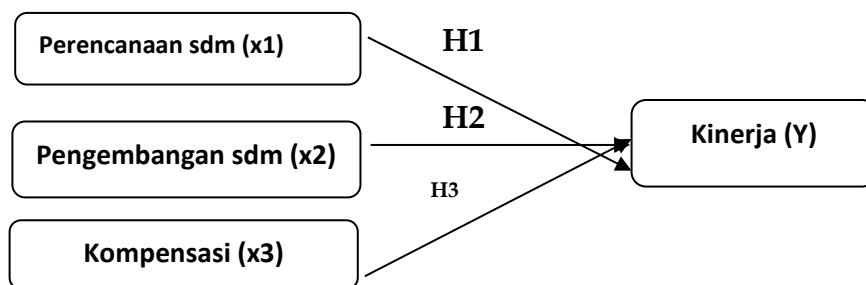
Para ahli mendefinisikan kompensasi atau gaji sebagai segala bentuk imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan atas kinerja mereka. Sebagai imbalan atas kerja keras mereka, karyawan dapat menerima kompensasi finansial atau tunjangan lain dari perusahaan. Pada awal kontrak kerja, karyawan dan perusahaan biasanya menentukan jumlah gaji di awal sehingga karyawan mengetahui apa yang akan diterimanya. Jumlah remunerasi yang diterima tergantung pada kinerja dan posisi masing-masing karyawan. Kompensasi sering kali dapat dibagi menjadi dua kategori:

- 1) Pembayaran dalam bentuk tunai. Karyawan yang menerima remunerasi langsung menerimanya dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, atau pembayaran lainnya. Insentif yang menjadi hak pekerja, dan merupakan tanggung jawab perusahaan untuk memberikan upah tersebut.
 - a. Gaji adalah imbalan jasa yang dijamin yang diterima oleh karyawan tetap secara teratur.
 - b. Tunjangan adalah pembayaran yang dilakukan oleh bisnis kepada anggota staf yang dianggap telah berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.
 - c. Insentif adalah pembayaran yang diberikan kepada anggota staf tertentu sebagai pengakuan atas kinerja mereka yang melebihi harapan.
- 2) Kompensasi dalam bentuk barang. Kompensasi tidak langsung, menurut Sofyandi (2008), adalah uang yang dibayarkan kepada pekerja sebagian dari upaya perusahaan/organisasi guna adanya peningkatan kesejahteraan pekerja. Pembayaran ini dilakukan sebagai tambahan dari gaji, tunjangan, dan insentif. Kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya, seperti perumahan gratis atau asuransi kesehatan.

Gaji juga memiliki peran dalam membantu karyawan bekerja lebih baik. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh gaji, sehingga organisasi harus berkonsultasi dengan staf untuk memutuskan tingkat gaji yang sesuai untuk memastikan pekerjaan yang profesional. Efektivitas dan efisiensi bisnis akan berkorelasi dengan kualitas sumber daya manusia, yang akan ditentukan oleh keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang adil bagi karyawan.

Kerangka konseptual

Model atau kerangka konseptual dari artikel ini, yang mengembangkan hipotesis berdasarkan studi teoritis dan interaksi antar variabel, adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

Berdasarkan kerangka konsep di atas Perencanaan SDM(x1), Pengembangan SDM (x2), Kompensasi (x3), dapat mempengaruhi kinerja karyawan (z). Selain tiga variabel di atas masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (z), di antaranya adalah :

1. Kompetensi (x4) (Alfarabi Manggabarani et al., 2021)
2. Motivasi (x5) (Linniasari, 2014; Nurjanatun Ibrahim et al., 2022)
3. Komitmen (x6) (Alfarabi Manggabarani et al., 2021)

METODOLOGI

Penelitian ini ditulis dengan menggunakan pendekatan tinjauan pustaka atau penelitian. meninjau sejumlah literatur berdasarkan teori-teori yang telah disebutkan, khususnya yang berkaitan dengan MSDM. khususnya dalam konteks MSDM. Selain itu, juga mengkaji publikasi ilmiah dan bahkan makalah ilmiah dari jurnal yang belum dapat diterima. Mendeley dan Google Scholar adalah sumber untuk semua artikel ilmiah yang dikutip. Tinjauan pustaka, menurut Yudistira dan Siwantara (2012), adalah sinopsis tertulis dari artikel jurnal, buku, dan publikasi lainnya. Tinjauan pustaka merupakan sinopsis tertulis dari buku, majalah, dan sumber lainnya yang menjelaskan informasi dan teori dari masa lalu dan masa kini. Memilih literatur sesuai dengan subjek dan artikel yang dibutuhkan (Siwantara, 2012).

HASIL PENELITIAN

Dari hasil temuan dan pembahasan, perencanaan SDM, pengembangan SDM dan kompensasi secara dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut temuan studi. Sementara kompensasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dan perencanaan SDM. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya mengelola sumber daya manusia dengan baik dan memberikan kompensasi karyawan secara adil untuk meningkatkan motivasi dan hasil kerja mereka. Oleh karena itu, hasil dari studi simultan menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh pengembangan SDM, perencanaan, dan kompensasi yang dilakukan secara bersama-sama. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hasil sejalan dengan kompensasi yang kompetitif dikombinasikan dengan strategi perencanaan SDM yang terintegrasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sangat penting bagi perusahaan untuk terus memberikan upah dalam segala situasi. memperhatikan perencanaan SDM, yang mempertimbangkan budaya pembelajaran, retensi talenta, dan pengembangan karyawan. Selain itu, penting juga untuk mempertimbangkan kompensasi yang adil dan motivasi kerja yang tinggi untuk menjamin keterlibatan karyawan yang berkelanjutan dan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, temuan penelitian ini menambah pengetahuan kita tentang pentingnya kompensasi, motivasi kerja, dan perencanaan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, disarankan untuk mempertahankan performa kinerja, dalam perencanaan SDM yang terintegrasi, menawarkan kompensasi yang kompetitif, dan memperhatikan motivasi kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja

Perencanaan memiliki dampak yang besar pada seberapa baik karyawan bekerja. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh perencanaan SDM, penelitian yang dilakukan oleh Syarief Hidayatulloh, 2023 menyatakan bahwa tambahan, perencanaan SDM mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perencanaan SDM yang lebih baik akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja berperan penting dalam mencapai tujuan. Disini karyawan dituntut harus mampu dan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan tugas pekerjaan., dari kesiapan dan bakat karyawan tidaklah mencukupi untuk menyelesaikan suatu tugas., karena kinerja karyawan berperan sangat penting dalam upaya perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka dari pembahasan diatas, bahwa perencanaan sumber daya manusia sangat sangat berdampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan .

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti sebelumnya telah meneliti hubungan antara pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan, (Nurjanatun Ibrahim et al., 2022) menyatakan bahwa pengembangan SDM mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Hal ini mengimplikasikan bahwa kinerja meningkat seiring dengan pengembangan SDM. Kinerja berperan penting dalam mencapai tujuan. Disini karyawan dituntut harus mampu dan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan tugas pekerjaan., dari kesiapan dan bakat karyawan tidaklah mencukupi untuk menyelesaikan suatu tugas., karena kinerja karyawan berperan sangat penting dalam upaya perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya

Dari pembahasan di atas, jelaslah bahwa ada hubungan antara kinerja karyawan dan pengembangan SDM. Di mana kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan adanya pengembangan SDM berdampak baik langsung maupun tidak langsung. , dimana dapat dikatakan adanya hubungan yang berbanding lurus antara pengembangan SDM dan kinerja.

Hubungan atau pengaruh pada penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu, antara lain :

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Para peneliti sebelumnya telah banyak meneliti hubungan antara kompensasi (Dahlia Fadli, 2022 dan Herlina, 2020) misalnya, menyatakan bahwa bagi organisasi/perusahaan, uang merupakan ungkapan rasa terima kasih kepada karyawan atas kontribusinya dalam pencapaian tujuan bersama melalui kerja mereka. Kemudian ada Kadarisma (2003) yang menyatakan bahwa gaji adalah cara bisnis untuk memberikan uang kepada karyawannya sebagai kompensasi atas kontribusi mereka terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja berperan penting dalam mencapai tujuan. Disini karyawan dituntut harus mampu dan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan tugas pekerjaan., dari kesiapan dan bakat karyawan tidaklah mencukupi untuk menyelesaikan suatu tugas., karena kinerja karyawan berperan sangat penting dalam upaya perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya

Dari pembahasan di atas, jelaslah bahwa ada hubungan antara kinerja karyawan dan kompensasi. Di mana kinerja karyawan di tempat kerja akan meningkat seiring dengan peningkatan kompensasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara kompensasi dan kinerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari pembahasan di atas, sangat jelas bahwa hipotesis untuk penelitian ini perlu untuk dikembangkan lebih lanjut.

1. Terdapat hubungan antara perencanaan SDM dan kinerja karyawan.
2. Terdapat hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja karyawan.
3. Terdapat hubungan dan pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Masih membutuhkan kajian yang mendalam pada penelitian ini guna untuk melengkapi variable-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai di semua jenis dan tingkat level organisasi.

PENELITIAN LANJUTAN

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih jauh tentang Literatur Review Jurnal: Perencanaan SDM, Pengembangan SDM dan Kompensasi, Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarabi Manggabarani, A. M., Idris, M., & Said, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Daerah Kota Parepare. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 10(1). <https://doi.org/10.37476/Jbk.V10i1.3131>
- Anita Fatimatuz Zahroh, & Maulidyah Amalina Rizqi. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aero Indonesia. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1). <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.731>
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1). <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6245>
- Dimbau, A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. *Productivity*, 2(2).
- Fadili, D. A., Yulianti S, Rd. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>

- Fadillah, H., Basuki, H., & Zainul, H. M. (2020). Pengaruh perencanaan sdm, pengembangan sdm, dan kompensasi terhadap kinerja petugas amil pada badan amil zakat nasional (baznas) di kalimantan selatan. *Jurnal Manajemen Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad*.
- Habeahan, H. P., & Khardalin. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Sdm, Perencanaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1). <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3).
- Kurniawan, B. (2020). Pengembangan Sdm Dalam Pendidikan Islam. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 4(2). <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v4i2.323>
- Linniasari, S. (2014). Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMA Negeri di Kabupaten Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, 2(2).
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).
- Mustaqim, I., & Acmad Fauzi. (2022). Pengaruh Perencanaan Sdm, Pendidikan Dan Pelatihan Sdm Terhadap Performa Karyawan Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(3). <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i3.341>
- Nurhaliza, I., & Ade Mayvita, P. (2021). Pengembangan Sdm Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Id Express Kota Banjarmasin. *Repository Universitas Islam Kalimantan*.
- Nurjanatun ibrahim, A., Saripudin, & Amijaya Kamaluddin, L. (2022). Pengaruh Pengembangan Sdm, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pmd Kabupaten Jeneponto. *Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(5).

- Ponto, G. M., Sambul, S., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Pengembangan SDM dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Manado. *Productivity*, 3(5).
- Randy. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ARITA Prima Indonesia, TBK di Batam. In *Technology* (Vol. 1, Issue 1).
- Rum, M. R., & Nursanty, O. E. (2022). Analisis Kebutuhan Pengembangan SDM terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(03).
<https://doi.org/10.33221/jikm.v11i03.1544>
- Sabki, S., & Alke Mega, S. (2022). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9).
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.232>
- Salami, M. M., Kencana, P. N., Apriansyah, M., Agrasadya, A., & Irawati, L. (2020). Pengembangan Sdm Rumah Sakit Dalam Menghadapi Era Globalisasi Dan Persaingan Bebas. *Dedikasi Pkm*, 1(3).
<https://doi.org/10.32493/dedikasipkm.v1i3.6689>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2).
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sholikhah, V., Mega Kusuma, R., Toyyibah, K., & Sulailah, S. (2022). Pengembangan Sdm Calon Generasi Era Society 5.0 Pada Masa Pandemi Covid-19. *Al-Ijtima': Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2).
<https://doi.org/10.53515/aijpkm.v2i2.37>
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1).
- Syarief Hidayatulloh, F. (2023). Hubungan Beban Kerja, Perencanaan SDM, dan Kinerja Guru. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 4(1).
<https://doi.org/10.51454/jet.v4i1.231>
- Tri Saputra, R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1). <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i1.2446>

- Utomo, P. B., Purnomo, M. E., & Nazarudin, M. (2021). Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SD Islam Palembang. *Studia Manageria*, 3(1). <https://doi.org/10.19109/studiamanageria.v3i1.6814>
- Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work Engagement, Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ekobistek*. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.323>
- Wulansari, N. Y., Ranihusna, D., & Maftukhah, I. (2020). Strategi Perencanaan SDM untuk Peningkatan Daya Saing UMKM Batik Semarang. *Prosiding Pendidikan Profesi Guru, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*.
- Yosephine, D. C., & Yosephine, D. C. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan SDM, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Miduk Arta. Niagawan*, 9(3). <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i3.19353>
- Yusuf, A. I., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi dan Motivasi Dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1).
- Supratikta, Hadi, et al. "Analisis Demografi dalam Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Industri Perdagangan Berbasis Kknidalam Perencanaan SDM." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4.1 (2024): 50-67.